

ГРНТИ 14.35.05

УДК 378.183

Д.В. Дроздов, И.А. Петрикеева
УГЛТУ, Екатеринбург

КОНФЛИКТЫ В ТВОРЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ПУТИ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ

В статье приводятся результаты исследования причин конфликтов в творческом коллективе обучающихся «Хор русской песни УГЛТУ». Исследование было проведено в УГЛТУ в 2017 году. Оно показало, что существование творческого коллектива связано с определенными внешними и внутренними трудностями. Выработаны рекомендации по улучшению психологического климата в коллективе и его межгрупповых взаимодействий.

Ключевые слова: конфликты, педагогические конфликты, творческий коллектив обучающихся, воспитательная работа в вузе.

Воспитательная работа в образовательных организациях высшего образования выполняет ряд взаимодополняющих функций:

- стимулирование и поддержка освоения обучающимися основных образовательных программ;
- дополнение учебной деятельности;
- развитие навыков общения;
- саморазвитие личности;
- реализация творческого потенциала;
- приобретение дополнительных компетенций;
- эстетическое развитие и т. д.

Посвящая свободное время (досуг) творчеству в коллективе, обучающиеся реализуют внутреннюю глубинную тягу к прекрасному, стремление находить гармонию в социальных и эстетических отношениях и формах. В то же время творческий коллектив – маленький срез общества, в нём находят себя противоречия, присущие большому целому. В этом смысле занятия в творческом коллективе – школа обучения сотрудничеству, поддержке, умению разрешать конфликты. Для обучающихся занятия в коллективе становятся школой продуктивного общения и получения эксклюзивного опыта – приобщения к искусству, истории, современности, концертным выступлениям и т. д. Для вуза – это имидж, одно из его «лиц». В связи с этим обращение к опыту одного из творческих коллективов вуза можно рассматривать как способ самопознания, попытку понять большое через его малые формы.

В наше время именно *коллективные усилия определяют успехи науки, образования, техники*, поэтому умения работать в коллективе,

создавать благоприятный психологический климат, разрешать конфликты, управлять развитием коллектива являются общепрофессиональными компетенциями выпускников высшей школы.

Творческий коллектив несет в себе заряд эффективного взаимодействия, каждый его член может и должен влиять на создание благоприятного социально-психологического климата в нём. В этом случае коллектив становится средством развития личности, формирования навыков продуктивного общения и решения проблем.

К сожалению, в настоящее время возможности художественных коллективов вузов в развитии обучающихся уменьшаются, интерес обучающихся к творческой самодеятельности постепенно снижается. Эти процессы вызваны самыми разными внешними и внутренними причинами, в том числе, и межличностными противоречиями внутри творческих коллективов. В связи с этим умения анализировать конфликты, поиск причин их возникновения, путей и способов профилактики и разрешения становятся весьма актуальными.

Проблема, с которой столкнулся коллектив Хора русской песни УГЛТУ, – это уход его участников. В исследовании была выдвинута гипотеза о том, что использование педагогических методов управления конфликтом позволит снизить конфликтность в коллективе, что, в свою очередь, уменьшит уход его участников. Развитие умений и навыков предупреждения и разрешения конфликтов приведёт к улучшению социально-психологического климата в коллективе, возрастанию эффективности управления им и, как следствие, росту успешности и степени удовлетворенности его участников.

Чтобы определить, что следует сделать для улучшения состояния коллектива, были проведены исследования психологического микроклимата группы и эмоционально-мотивационных ориентаций в межгрупповом взаимодействии его участников. Со всеми участниками коллектива (9 человек) были проведены тесты [1–3], а с членами коллектива, ушедшими из него (4 человека), было дополнительно проведено интервью, вопросы которого были специально разработаны для данного исследования [4].

Тест «Оценка микроклимата студенческой группы (В.М. Завьялова)» [1, с. 134–135] оценивает степень благоприятности психологического микроклимата группы. Средний балл группы составил 13,5 баллов, что показывает средне-низкую степень благоприятности психологического микроклимата в коллективе.

Оценка уровня психологического микроклимата (ПМ) группы ее участниками представлена на рисунке 1.

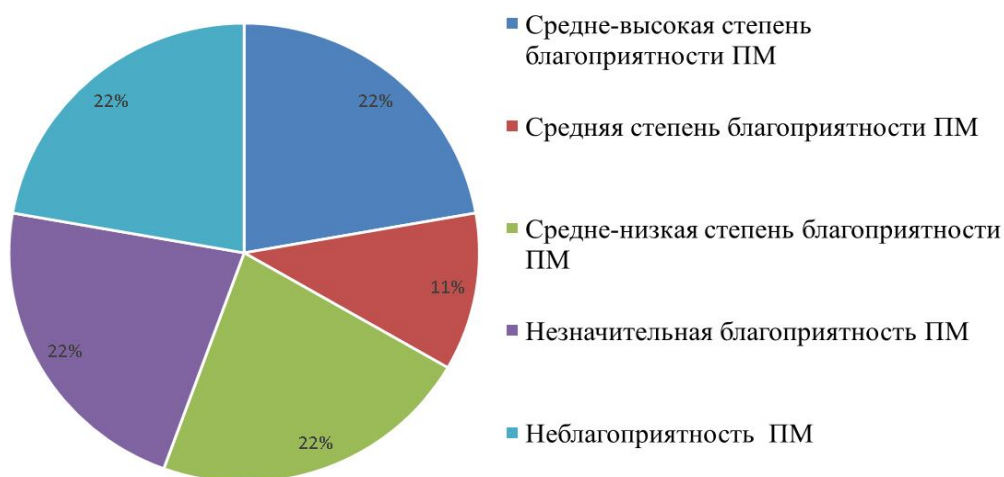


Рис. 1. Оценка уровня психологического микроклимата (ПМ) группы

Из диаграммы следует, что примерно пятая часть группы (22 %) оценивает микроклимат в группе как неблагоприятный, остальные 4/5 группы считают, что климат благоприятен. 22 % оценивают степень благоприятности микроклимата в группе как средне-высокую, 11 % – как среднюю, 22 % – как средне-низкую, и ещё 22 % отмечают незначительную благоприятность ПМ.

Методика выявляет 20 факторов, влияющих на психологический микроклимат группы (рис. 2) [1, с.135]:

1. В группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение.
2. Группа активна, работоспособна.
3. Обстановка в группе спокойная, деловая.
4. В группе участники чувствуют себя уютно.
5. Студенты знают и чувствуют, что группа в случае необходимости защитит и поддержит их.
6. Участники относятся друг к другу с симпатией.
7. Коллектив справедливо относится ко всем своим членам, воздает каждому по заслугам.
8. Отношения отдельных микрогрупп внутри коллектива характеризуются взаимопониманием, тактичностью, сотрудничеством в общих для коллектива делах.
9. Конфликты в группе возникают редко, по серьезным причинам, разрешаются справедливо и доброжелательно.
10. В критические периоды группа сплочивается, руководствуется принципом «один – за всех и все – за одного».
11. Новички чувствуют к себе доброжелательное и заботливое отношение группы.
12. Группе нравится быть вместе в институте и вне его.
13. Студенты любят свою группу, радуются ее успехам, огорчаются неудачам.

14. Группа серьезно относится к учебе, стремится усваивать данные знания.

15. В группе царит требовательность и нетерпимость к лентяям и прогульщикам.

16. Студенты принимают активное участие в общественной жизни группы.

17. В группе серьезно относятся к распределению общественных поручений, учитывая пожелания и склонности каждого.

18. Студенты с желанием включаются в трудовые дела группы.

19. Актив группы пользуется авторитетом и доверием.

20. Отношения группы с куратором характеризуются доброжелательностью, пониманием, сотрудничеством.

Для анализа роли различных факторов в психологическом микроклимате группы, был составлен профиль психологического микроклимата коллектива (рис. 2).

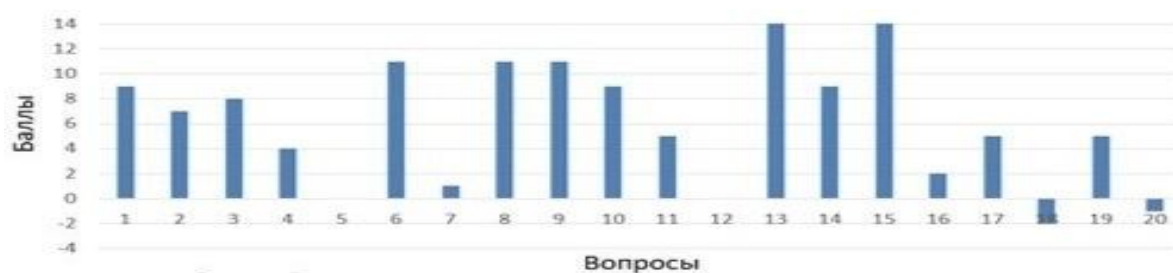


Рис. 2. Профиль психологического микроклимата группы
(номера столбцов соответствуют пунктам, приведенным в тексте статьи выше)

Гистограмма на рисунке 2 выявляет положительные и негативные аспекты внутригруппового взаимодействия в коллективе:

1) положительный вклад в микроклимат группы вносят факторы 6, 8, 9, 13, 15: участники группы относятся друг к другу с симпатией; конфликты в группе происходят редко; обучающиеся любят свою группу;

2) негативными являются характеристики, выделенные в вопросах 18 и 20: участники коллектива не проявляют желания включаться в трудовые дела группы; есть проблемы в отношениях группы с руководителем, о чем говорят ответы участников на 20-й вопрос.

Профиль психологического микроклимата коллектива позволяет выявить ресурсы улучшения микроклимата группы; оценить «вклад» различных психологических факторов в комфортность взаимодействия в коллективе, его успешность.

Методика «Самооценка эмоционально-мотивационных ориента-

ций в межгрупповом взаимодействии (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)» [1, с. 124–126] направлена на оценку межгрупповых взаимодействий коллектива.

Средний балл группы составил 9,7 баллов, что говорит о незначительном уровне благоприятности межгрупповых взаимодействий коллектива. Большая часть коллектива (67 %) (рис. 3) оценивает степень благоприятности межгруппового взаимодействия как незначительную, 22 % – как среднюю, 11 % считают, что коллектив неблагоприятно взаимодействует с другими коллективами.

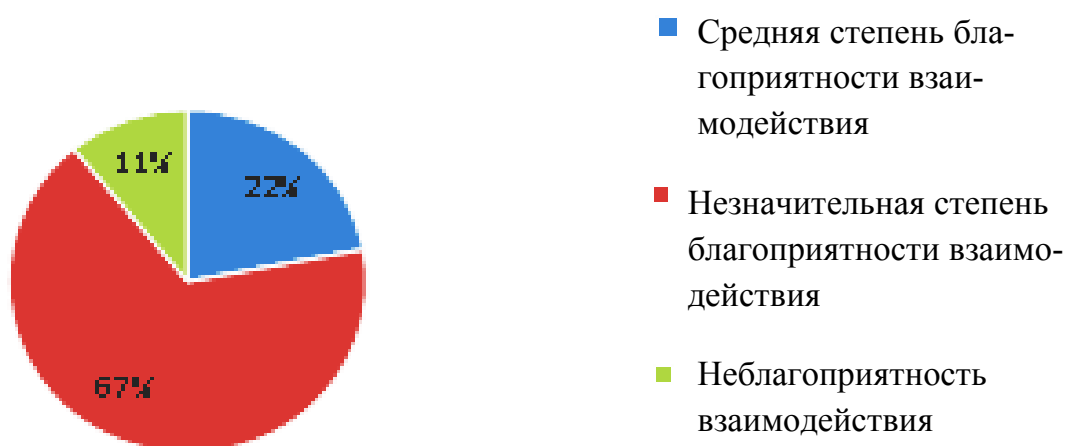


Рис. 3. Оценка степени благоприятности межгрупповых взаимодействий коллектива

Методика предполагает оценку членами группы межгрупповых взаимодействий по 14 параметрам [1, с. 125]:

1. Коллектив демонстрирует доброжелательность по отношению к другому коллективу (коллективам).
2. Даже в пылу межгрупповой дискуссии группа, отстаивая свою позицию, не превращает «борьбу идей в борьбу людей».
3. В общении с другими коллективами коллектив старается создать атмосферу товарищества, ведет себя как партнер.
4. Коллектив действует в ущерб некоторым интересам, чтобы предотвратить (урегулировать) конфликты с другими коллективами.
5. Коллектив помогает другим коллективам, если они просят об этом.
6. Коллектив охотно делится с другими коллективами своими идеями, опытом и т. д.
7. Коллектив сочувствует неудачам другого коллектива.
8. Группа осуждает и пресекает действия своих членов, которые ущемляют достоинство представителей других групп или нечестно поступают по отношению к ним.
9. Коллектив выражает удовольствие от соревнования с други-

ми коллективами, даже если успех не сопутствовал ему.

10. Критические замечания извне в адрес коллектива воспринимаются им доброжелательно, группа стремится осмыслить и исправить свои недостатки.

11. Коллектив отказывается от достижения намеченной цели, если это может привести к обострению отношений с другой группой.

12. Коллектив высказывает благодарность другим коллективам публично.

13. В напряженных ситуациях межгруппового взаимодействия члены коллектива ведут себя корректно, сдержанно по отношению к другому коллективу.

14. При неудаче в межгрупповом соревновании коллектив ищет ее причины в собственных ошибках.

Результаты групповой самооценки представлены на рисунке 4.

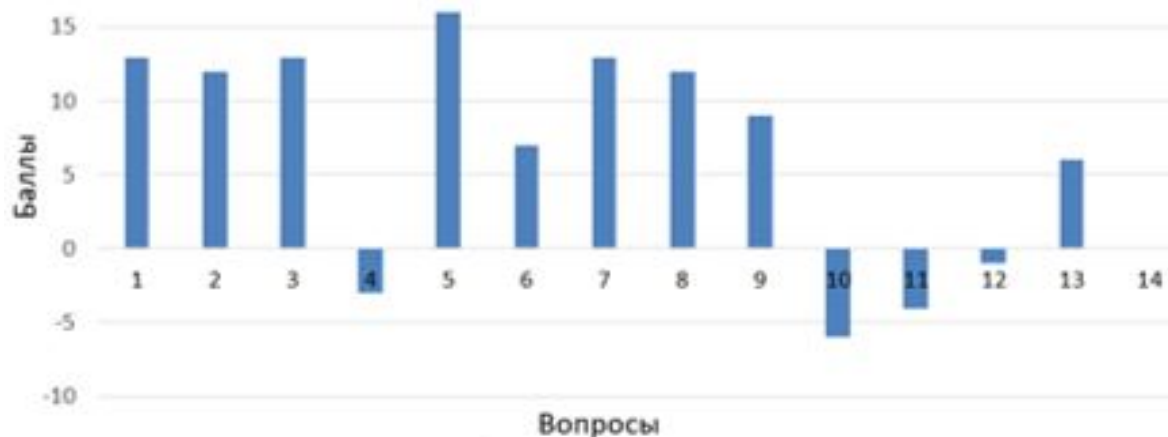


Рис. 4. Профиль межгруппового взаимодействия для оценки сильных и слабых сторон коллектива во внешних взаимодействиях (номера вопросов соответствуют пунктам, приведенным в тексте статьи выше)

Отметим уровень положительных ответов на вопросы 1, 3, 5, 7, и 8: коллектив демонстрирует доброжелательность к другим коллективам; пытается создать дружественную атмосферу; помогает и сочувствует другим коллективам (рис. 4). При этом критические замечания извне воспринимаются группой враждебно (ответы на 10-й вопрос теста); свои интересы группа ставит выше интересов других групп при возникновении конфликтов (4-й вопрос).

Методика позволяет оценить социально-психологические особенности межгруппового взаимодействия коллектива:

1) уровень межгрупповой эмпатии оценивается членами группы как *средний*;

2) уровни ориентации на межгрупповое сотрудничество и пози-

тивность межгрупповых установок – как *низкие*.

Проведенное исследование позволило сделать выводы в отношении коллектива и возможностей его развития:

1) коллектив существует во *внешней* среде, отношение которой к коллективу безразлично для его развития и успехов;

2) существование коллектива связано с серьезными *внутренними* трудностями, которые касаются внутриличностных, межличностных и межгрупповых отношений его участников.

К *внешним* трудностям, с которыми сталкиваются участники коллектива, относятся насмешки над коллективом со стороны зрителей и сокурсников.

Основной внутриличностной проблемой является низкая дисциплина: участники группы пропускают занятия, вовремя не учат партии, неспособны своевременно подготовить костюмы. Для многих участников важно отношение к коллективу обучающихся УГЛТУ, которое неоднозначно и ведет к возникновению у некоторых его членов таких чувств, как стыд, неудобство, дискомфорт и т. п.

К *межличностным* проблемам коллектива относятся:

1) напряженные отношения между новичками и старожилами;
2) у участников коллектива нет уверенности в поддержке группы в трудную минуту;

3) коллектив делится на предпочитаемых и пренебрегаемых;
4) нет объективности в оценке отдельных членов группы;
5) участники коллектива не стремятся быть вместе вне творческой самодеятельности, каждый живет своими интересами;
6) участники с нежеланием включаются в трудовые дела группы;
7) отношения группы с руководителем характеризуются антипатией, конфликтностью.

Межгрупповые проблемы:

1) группа не поступает своими интересами даже в условиях назревающего или уже существующего конфликта;

2) критические замечания извне воспринимаются группой враждебно и вызывают стремление к отпору, групповое упрямство;

3) группа не отказывается от достижения намеченной цели, даже если это может привести к обострению отношений с другой группой (группами);

4) группа склонна высказывать публичные претензии другим группам;

5) при неудаче в межгрупповом соревновании группа ищет ее причины в действиях соперников.

Проанализировав проблемы коллектива, авторы разработали *ре-*

комендации, выполнение которых может привести к улучшению психологического микроклимата коллектива и его межгрупповых взаимодействий:

1) для снятия напряжения между новичками и старожилами можно ввести «обряд посвящения»: новички с желанием втянутся в трудовые будни коллектива;

2) необходимо повысить дисциплину, т. к. она может косвенно влиять на успешность коллектива;

3) изменить отношение руководителя к коллективу: руководитель не должен забывать, что помимо деятельности по подготовке к концертам, в коллективе необходимо поддерживать благоприятный микроклимат, находить подход к каждому участнику, уметь прогнозировать и регулировать возникающие конфликты;

4) участникам коллектива необходимо проводить вместе больше времени вне репетиций и выступлений – это может положительно повлиять на сплоченность коллектива;

5) участникам группы следует научиться, в случаях конфликтных ситуаций учитывать интересы других коллективов наравне со своими; воспринимать критические замечания извне доброжелательно, стремиться осмыслить и исправить свои недостатки; быть тактичнее в общении с другими коллективами.

В целом, проведенное исследование позволяет прийти к заключению, что умение разрешать конфликты является важным социальным навыком, который должен формироваться в процессе получения высшего образования и быть неотъемлемой частью воспитательной работы в высшей школе.

Библиографический список

1. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 362 с.

2. Оценка микроклимата студенческой группы. URL: https://docs.google.com/forms/d/1xiEJdX6erKZmylPkD3ONmfT_HouojR32S7US4YcvhwI/edit?usp=forms_home (дата обращения: 17.06.2018).

3. Самооценка эмоционально-мотивационных ориентаций в межгрупповом взаимодействии. – URL: https://docs.google.com/forms/d/1rJ60IJovuK4naMo0FZQm3-qRqYUOqXRh6X4pnbKnII4/edit?usp=forms_home (дата обращения: 17.06.2018).

4. Интервью для ушедших из коллектива. URL: <https://docs.google.com/forms/d/1Xooc4eRwf5ZSB9jnHL27YhRiPRBAuQoAc8RUObQMK0E/edit> **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** (дата обращения: 17.06.2018).